

*Леонід Юркевич,*  
старший лаборант кафедри  
психології навчально-наукового  
інституту права та психології  
Національної академії внутрішніх  
справ

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІРТУАЛЬНОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ**

У сучасну епоху цифрової трансформації дедалі більше компаній та установ переходять до формату віртуального робочого місця (ВРМ), що кардинально змінює не лише технічний, а й психологічний ландшафт організації. ВРМ – це система, що дозволяє співробітникам виконувати свої обов'язки з будь-якої точки світу, використовуючи інтернет, цифрові інструменти та платформи для взаємодії. У контексті психології організацій це явище вимагає глибокого осмислення, оскільки воно впливає на міжособистісну динаміку, структуру мотивації, управління та збереження психоемоційного стану працівників [1, с. 12].

Одним з основних викликів є психологічна адаптація працівників до нових умов праці [1, с. 78]. Зміна звичного середовища, розмиття кордонів між особистим і професійним простором, відсутність живої взаємодії – все це може призводити до емоційної напруги, зниження продуктивності та ризику вигорання. Зокрема, працівники часто стикаються з емоційним вигоранням через порушення режиму роботи та комунікаційну перевантаженість [1, с. 78].

Також трансформується модель управління: якщо традиційна організація передбачала постійний нагляд, контроль та фізичну присутність, то віртуальне середовище вимагає від керівника розвитку довіри, делегування повноважень, нових способів мотивації та комунікації [2, с. 74]. Зростає роль емоційного інтелекту управлінця, його здатності зчитувати емоційний стан команди, забезпечувати прозорість процесів та створювати атмосферу психологічної безпеки [2, с. 75].

Успішна організація ВРМ залежить також від рівня цифрової компетентності працівників. Недостатнє володіння технологіями викликає тривожність, страх помилок, зниження самооцінки [3, с. 48]. З іншого боку, високий рівень цифрової

культури сприяє автономності, гнучкості та ефективній саморегуляції [3, с. 49].

Не менш важливим є аспект зміни корпоративної культури. У віртуальних командах традиційні неформальні ритуали (спільні обіди, чаювання, розмови під час перерв) замінюються новими форматами: регулярними онлайн-зустрічами, платформами для фідбеку та неформального спілкування [4, с. 117]. Підтримка атмосфери довіри та згуртованості вимагає цілеспрямованих дій з боку керівництва та HR-служб.

Важливим чинником збереження працездатності є баланс між роботою та особистим життям. Через розмитість меж часу працівники нерідко працюють понаднормово, що призводить до хронічної втоми та зниження ефективності. Рекомендовано впроваджувати тайм-менеджмент, цифровий детокс та гнучкий графік [3, с. 50].

Крім цього, слід зазначити, що психологічна ефективність віртуального робочого місця значною мірою залежить від індивідуальних особливостей працівників. Інтроверти можуть почуватися комфортніше у дистанційному форматі, тоді як екстраверти відчують нестачу соціальної взаємодії, що знижує їхню мотивацію та задоволення від роботи [1, с. 33].

Порушення традиційної ієрархії у віртуальних командах також змінює динаміку керівництва. Відчуття автономії зростає, однак це потребує нових лідерських стратегій. Трансформаційне лідерство, орієнтоване на натхнення, підтримку та розвиток співробітників, є ефективною моделлю у віртуальному середовищі [2, с. 79].

Одним з викликів є й цифрова втома – стан емоційного виснаження, спричинений багатогодинною роботою з цифровими пристроями, онлайн-зустрічами та повідомленнями [3, с. 47]. Цей феномен посилюється, коли працівники не мають можливості «відключитися» від роботи після закінчення робочого часу. Тому організації повинні впроваджувати практики психологічної гігієни та режиму «off-line».

Успішне впровадження BPM також вимагає нового підходу до оцінки результативності: акцент переноситься з процесу на досягнення цілей. Це посилює відповідальність і водночас відкриває простір для творчості та ініціативи [3, с. 50].

Психологічний клімат у віртуальному середовищі підтримується через відкриту комунікацію, визнання досягнень, регулярний зворотний зв'язок та інклюзивність [4, с. 119].

Крім вищезазначеного, варто враховувати і фактор професійної ідентичності працівників у віртуальному середовищі.

Для багатьох фахівців відчуття належності до організації, ідентифікація з її цінностями та місією формуються через фізичну присутність, соціальні взаємодії та символічні елементи (простір, ритуали, дрес-код). У віртуальному форматі ці елементи стираються, що створює загрозу «відчуження» працівника від компанії. Щоб запобігти цьому, організація має свідомо розвивати корпоративну культуру навіть у цифровому просторі – через регулярну комунікацію, віртуальні події, гейміфіковані практики та емоційно забарвлене лідерство [2, с. 76].

Таким чином, організація віртуального робочого середовища є не лише технологічним завданням, а насамперед – психологічним процесом, що вимагає глибокого розуміння людської поведінки, потреб та взаємодій. ВРМ – це нова реальність, у якій головним чинником успіху залишається людина.

#### ***Список використаних джерел***

1. Андрущенко В. П., Губенко О. В. Психологія цифрової праці: адаптація та ризики. Київ: Наук. думка, 2022. 204 с.
2. Зайцева О. В. Особливості керування віртуальними командами: психологічний аспект. Організаційна психологія. 2021. Т. 2, № 1. С. 72–81.
3. Мітрофанова К. С. Психологічне забезпечення ефективності дистанційної роботи. Практична психологія та соціальна робота. 2020. № 6. С. 45–50.
4. Praslova L. Remote Work, Inclusion, and Organizational Culture: Psychological Perspectives. Journal of Organizational Psychology. 2022. Vol. 12, No. 3. P. 112–124